

シンポジウム「EU・ドイツの差別禁止法の新展開」について（2024年10月19日（土）開催）

本シンポジウムでは、EU およびドイツの労働法における差別禁止法の最新の動向について二つの講演が行われた後で、討論が行われた。

まず、アレクサンダー・オイフィンガー教授（RheinMain 大学）が、「ドイツ・EU 法における関連差別」と題する講演を行った。翻訳・通訳は、佐々木達也准教授（名古屋学院大学）が務めた。関連差別とは、差別禁止事由に該当する事情が、差別されたと主張する労働者本人ではなく、労働者本人と密接に関わる第三者に認められることを理由とする差別である。EU 司法裁判所の先例として、障害児を育てる母親の解雇が障害を理由とする差別にあたり、EU 法に違反すると判断された Coleman 事件 (Case C-303/06, EU:C:2008:415) が有名である。

Coleman 事件の紹介の後、オイフィンガー教授は、労働事件ではないが、ロマ人の多く住む地域で、電気メーターを容易に確認できない場所に設置しているという取扱いが、ロマ人ではない者に対する民族的出自を理由とする差別に当たると認められた CHEZ 事件 (Case C 83/14, EU:C:2015:480)、妊娠を理由として採用されなかった労働者のために行政機関で証言を行った労働者の解雇が妊娠を理由とする差別に当たると認められた Hackelbracht 事件 (Case C-404/18, EU:C:2019:523) を紹介した。そして、ドイツにおける関連差別に該当する事案として、連邦軍の取引先である防衛備品の製造を行う企業のエンジニアが、妻が中国国籍を有することを理由に解雇された事件（シュレスビヒ・ホルシュタイン州労働裁判所 2011 年 6 月 22 日判決）<sup>1</sup>を紹介した。同判決では、関連差別の用語には言及はなく、一般均等待遇法が適用された事案ではないが、民法典の一般条項<sup>2</sup>を適用し、解雇は無効と判断された。本件では、月給 7 か月分の補償金の支払いが使用者から提案されていたという（この金額は、非常に高額であるということであった）。

オイフィンガー教授は、関連差別は EU 法と同様に、ドイツにおいても一般均等待遇法が適用されるべきであると述べた。オイフィンガー教授は、かかる解釈の根拠として、EU 法の実効性の原則（*effet-utile*）をあげている。

次に、カーステン・ハーゼ弁護士（独日労働法協会事務局長）が、「労働法における差別撤廃と EU 基本権憲章の水平的第三者効」と題する講演を行った。翻訳・通訳は、高橋賢司教授（立正大学、日独労働法協会会長）が務めた。ハーゼ氏は、EU 法において、ますます基本権憲章が重視され、私人間効力が認められていることについて論じ、いずれもドイツの事件である、Broßonn 事件 (C-570/16, EU:C:2018:871)、Max-Planck-Gesellschaft 事件 (C-684/16, EU:C:2018:874) および Egenberger 事件先決 (C-414/16, EU:C:2018:257) を紹介した。Broßonn 事件と Max-Planck-Gesellschaft 事件は、年休権を保障する基本権憲章 31 条 2 項が問題となった事件であり、EU 司法裁判所は、同条の私人間効力を認めることで、未消化の年休の消

<sup>1</sup> 3 Sa 95/11, BeckRS 2011, 75153.

<sup>2</sup> 民法典 242 条（信義誠実の原則）および民法典 138 条（公序良俗）。本件は、試用期間（6 か月）中の解雇であったため、解雇制限法は適用されなかった。

減を定めるドイツ連邦休暇法の規定が EU 法に反すると述べた<sup>3</sup>。Egenberger 事件では、宗教差別が問題となった事案であるが、基本権憲章 21 条の差別禁止原則の私人間効力が認められた。

実際には、基本権憲章は、「EU 法の実施においてのみ」適用されるという基本権憲章 51 条 1 項に基づき、EU 指令で保障されている範囲でのみ効力が認められている。したがって、評者は、基本権憲章に関する判旨は、EU 司法裁判所の先決裁定における傍論のようなものではないかと理解していた。しかし、ハーゼ氏は、ドイツの憲法の通説・判例では、ドイツ基本法に定める基本権は間接的効力しか認められていないので、EU 基本権憲章の私人間効力を認める EU 判例のインパクトは非常に大きいと述べた。

シンポジウムでは、小西康之教授（明治大学）がコメントを述べた。小西教授は、関連差別の概念は、日本でも障害を理由とする差別の禁止を立法化するにあたり、内閣府に設置された障がい者制度改革推進会議の差別禁止部会で議論され、同部会では、関連差別と直接差別または間接差別との異同が問題になったことについて説明した。小西教授は、2013 年の障害者雇用促進法の改正では、直接差別のみが禁止されたが、同法のガイドライン（障害者差別禁止指針「第 2 基本的な考え方」）では、直接差別には「車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を禁止する不当な不利益取扱いを含む」という記述があり、直接差別よりもやや広い差別が禁止されている点を指摘した。また、小西教授は、障害者差別解消法および障害者雇用促進法では、差別禁止規定の私法上の効力が明示されていないことを指摘し、差別禁止の効果について議論となっている点が日本法の特徴であると述べた。

本シンポジウムでは、EU およびドイツにおける差別禁止法の最新の動向について活発な議論が行われた。なお、本シンポジウムの概要については、ハーゼ氏らがドイツでも論稿を公表し、同論文では、本シンポジウムに参加された米津孝司教授（中央大学）が日本法について紹介している<sup>4</sup>。日独交流がまた一段と進展したといえよう。

本シンポジウムの冒頭では、ハインリッヒ・メンクハウス比較法研究所所長の旭日小綬章（令和 6 年度春）の叙勲のお祝いも行われた。メンクハウス教授のスピーチでは、日本法を研究するようになったきっかけ、長年にわたる日独交流の内容について、数々のエピソードが披露された。後進にとって非常に貴重なお話をうかがうことができ、メンクハウス先生の志を引き継ぎ、日独交流を続けることの重要性を改めて感じた。

橋本陽子（学習院大学教授、日独労働法協会事務局長）

---

<sup>3</sup> 余談ではあるが、Max-Planck-Gesellschaft 事件の原告は日本人研究者であり、本件により彼はドイツで有名な日本人になった。

<sup>4</sup> *Eufinger/Haase/Yonezu, Das Antidiskriminierungsrecht: Aktuelle nationale Entwicklungen eines globalen Themas – Zugleich eine Blick über den Tellerrand nach Japan, AE 04/2024, S. 201-209.*